

**Daloz actualité 10 novembre 2023****L'affaire du détachement des pilotes Ryanair : identification du dirigeant occulte de la personne morale****Crim. 17 oct. 2023, F-B, n° 22-84.021****Méryl Recotillet**

---

**Résumé**

Dans son arrêt du 17 octobre 2023, la chambre criminelle se prononce une nouvelle fois dans l'affaire du détachement des pilotes employés par la société Ryanair, et conclut à la condamnation de la société, contrairement à la position adoptée en 2018.

La compagnie aérienne irlandaise Ryanair s'oppose depuis une décennie à des organismes sociaux et à des syndicats français. L'arrêt rendu par la chambre criminelle le 17 octobre 2023, s'analyse comme une nouvelle étape, peut-être la dernière, de la bataille judiciaire.

Pour rappel, en 2006, la société Ryanair concluait un contrat avec la chambre de commerce et d'industrie portant sur l'ouverture d'une base à l'aéroport de Marseille et la mise à disposition de la société d'une surface de près de 300 m<sup>2</sup>, assortie de l'engagement, par celle-ci, de l'implantation d'avions basés sur le nouveau terminal et de la desserte, dans le délai de deux ans, d'environ quatorze destinations. La société Ryanair, qui assurait des liaisons régulières vers plusieurs villes du territoire national, employait, à Marseille, 127 personnes, pilotes et co-pilotes, ainsi que des personnels navigants techniques, et que deux personnes étaient en charge des relations entre Marseille et le siège social *sis* en Irlande.

Le 16 octobre 2009, l'Office central de lutte contre le travail illégal (OCLTI) adressait au procureur de la République un procès-verbal selon lequel la société Ryanair aurait installé un établissement dans les locaux de l'aéroport de Marseille, où étaient basés quatre de ses avions. L'OCLTI relevait, dans ce procès-verbal, que la société Ryanair n'avait pas immatriculé son établissement auprès du registre du commerce et des sociétés (RCS) et n'avait pas déclaré auprès de l'URSSAF les salariés qu'elle avait employés. Deux syndicats ont, en outre, déposé plainte en affirmant que la compagnie avait exercé son activité sur le territoire français avec le concours d'une centaine de salariés, en se soustrayant à la législation sociale. La Caisse de retraite du personnel de l'aéronautique civile a déposé plainte à son tour, en faisant valoir que le personnel de la société était affilié au régime d'assurance irlandais, alors qu'il aurait dû l'être auprès d'elle.

Au terme de l'enquête préliminaire, une information était ouverte le 8 avril 2010 des chefs de travail dissimulé, prêt illicite de main-d'œuvre, entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel et emploi illicite de personnel navigant. Le juge d'instruction ordonnait le renvoi de la Ryanair devant le tribunal correctionnel des chefs susvisés pour des faits commis de 2007 à 2010.

En date du 8 novembre 2011, la chambre de l'instruction de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence qui, dans l'information suivie contre Ryanair des chefs de travail dissimulé, prêt illicite de main-d'œuvre, entraves au fonctionnement du comité d'entreprise, des délégués du personnel, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et à l'exercice du droit syndical, et emploi illicite de personnel navigant, se prononçait sur sa requête en nullité de pièces de la procédure.

Par jugement du 2 octobre 2013, le tribunal correctionnel déclarait la société coupable de l'ensemble des faits qui lui étaient reprochés, l'a condamnée au paiement d'une amende de 200 000 € et a prononcé sur l'action civile. Ryanair interjetait appel de cette décision et le ministère public formait un appel incident.

Le 28 octobre 2014 la Cour d'appel d'Aix-en-Provence condamnait, des chefs précités, Ryanair à 200 000 e€ d'amende, ordonnait l'affichage et la publication de la décision et a prononcé sur les intérêts civils.

Le 18 septembre 2018 (Crim. 18 sept. 2018, n° 15-80.735, Daloz actualité, 3 oct. 2018, obs. S. Fucini ; AJ pénal 2018. 581

), appelée à se prononcer sur les condamnations des sociétés City Jet, Ryanair et Air France pour travail dissimulé, la chambre criminelle cassait la décision de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence mais en ses seules dispositions relatives à la déclaration de culpabilité prononcée pour l'ensemble des infractions, aux peines et aux dispositions civiles, toute autre disposition étant expressément maintenue. Les Hauts magistrats considéraient, conformément à une jurisprudence récente de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), que les juges français ne pouvaient écarter les certificats A1. L'affaire était alors renvoyée devant la Cour d'appel de Paris qui, le 13 mai 2022, persistait dans la condamnation de Ryanair pour travail dissimulé, prêt illicite de main-d'œuvre, entraves et emploi illicite de personnel navigant. La société formait de nouveau un pourvoi en cassation, dont l'examen a donné lieu à la décision de la chambre criminelle du 17 octobre 2023.

Parce que la responsabilité d'une personne morale ne peut être engagée qu'à la condition d'avoir identifié l'organe ou le représentant ayant agi pour le compte de la société, la Haute Cour s'est naturellement penchée sur cette question, avant d'envisager les infractions au droit du travail pour lesquelles la société était poursuivie.

## L'identification de l'organe ou représentant

La jurisprudence est constante : la responsabilité d'une personne morale en vertu de l'article 121-2 du code pénal, est conditionnée à l'identification de l'organe ou représentant ayant agi pour le compte de la société prévenue dont les actes sont de nature à engager la responsabilité pénale de celle-ci (pour un rappel de l'évolution, v. Rép. pén., v° Violences involontaires, par Y. Mayaud, n<sup>os</sup> 468 s. ; pour une application récente, v. par ex., Crim. 14 févr. 2023, n° 22-81.901, RTD com. 2023. 458, obs. L. Saenko ). Ainsi, les juges du second degré ont naturellement tenté d'identifier ledit organe ou représentant. Or, l'espèce est atypique sur ce point, il appert que ce dernier mettait tout en œuvre pour que la justice française ne parvienne pas à déterminer son identité. En effet, l'arrêt attaqué a énoncé que, dans l'arrêt rendu le 22 mai 2017 par la Cour d'appel de Paris, statuant dans une autre formation, à l'égard de la même société prévenue, il était mentionné qu'un individu représentait en 2009 l'entreprise qu'il dirige sans avoir consenti de délégation de pouvoirs. Les juges ont relevé que l'intéressé avait refusé d'être entendu, n'avait pas répondu aux convocations d'enquête et s'était abstenu de comparaître devant la cour. Ils ont observé que cette attitude était une constante de la société qui se soustrayait à l'identification de son représentant légal. Ils ont déduit la volonté délibérée de Ryanair d'empêcher l'identification de son représentant en rendant occulte le véritable décideur, ce qui caractérisait la fraude. Ils en ont conclu que la responsabilité pénale de la personne morale avait été suffisamment recherchée, malgré les manœuvres précitées de soustraction, qui ont fait obstacle à ce que la société prévenue invoque sa propre turpitude pour échapper aux poursuites.

Les investigations entreprises pour identifier l'organe ou le représentant de la personne morale confrontées au comportement manifestement fuyant du supposé dirigeant suffisent-elles pour permettre l'engagement de la responsabilité pénale de la personne morale ?

La réponse de la Cour de cassation a été positive, estimant qu'« en se déterminant par ces seuls motifs, desquels il résulte que M. [M], dirigeant de la société, qui n'a pas allégué avoir consenti une délégation de pouvoirs, avait la qualité d'organe ou de représentant de la personne morale ayant agi pour son compte, la cour d'appel, qui s'est déterminée sur la base d'éléments de preuve versés au débat qu'elle a souverainement appréciés, a justifié sa décision. » La solution de la juridiction paraît cohérente avec la jurisprudence et la ligne de conduite qu'elle a établie. En effet, « non seulement, l'identification doit être explicite, mais elle doit encore faire l'objet d'une recherche active en ce sens. La démarche est bien sûr déterminante quant à l'imputation de l'infraction » (Rép. pén., v° Violences volontaires, préc., n° 476). Elle confirme également l'effet principal de la délégation de pouvoir à l'égard du dirigeant : échapper à sa responsabilité.

La question relative à l'identification de l'organe ou représentant ayant été évacuée, la Haute Cour pouvait se pencher sur les infractions reprochées à la société.

## L'admission du travail dissimulé par dissimulation d'activité et d'emplois salariés

### Le détachement

L'accueil de travailleurs détachés en France est à l'origine de questionnements. Il y a bien sûr les problématiques liées à l'immigration, lesquelles relèvent davantage du juge administratif (CE 30 janv. 2019, n° 415818, DDaloz actualité, 12 févr. 2019, obs. E. Maupin ; Lebon ; AJDA 2019. 256 ; RTD eur. 2019. 937, obs. D. Ritleng ). On trouve également celles liées au droit applicable en matière de paiement des cotisations sociales. Le droit pénal s'empare de la question en cas, notamment, de fraude au détachement qui permettrait à une société de contourner la réglementation pour se placer sous un régime social et fiscal plus avantageux.

Le détachement possède une définition particulière dans le cadre de la sécurité sociale. La directive communautaire du 16 décembre 1996 (Dir. n° 96/71/CE du 16 déc. 1996, *JOCE* n° L 18, 21 janv. 1997, p. 1, transposée par la loi du 2 août 2005 ; Dir. [UE] 2018/957 du Parlement européen et du Conseil, 28 juin 2018, *JOUE*, n° L 173, 9 juill.) définit le salarié détaché comme celui qui, « pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement ». En vue de permettre un régime de protection le plus continu et le plus uniformisé possible, la législation européenne a mis en place un régime de coordination des systèmes de sécurité sociale. Il « permet à tous les assurés d'un régime d'un État membre de l'UE ou de l'EEE, détachés en France, de conserver le bénéfice de leur assurance maladie et de bénéficier de la prise en charge des soins reçus en France ». Autrement dit, les prestations sociales continueront, en principe, d'être versées dans le pays d'origine du travailleur détaché. Il importera alors à l'employeur qui détache ses salariés de prouver qu'il n'a pas à cotiser dans le pays d'accueil. Pour ce faire, il doit obtenir auprès de l'autorité publique compétente de l'État d'affiliation (au régime de sécurité sociale, soit le pays d'origine) un formulaire, lequel, en cas de détachement d'un pays de l'Union européenne, s'appelle le certificat A1 (anc. E101).

Si toutes les conditions sont réunies, l'organisme délivre le certificat A1, qui doit être communiqué à l'organisme compétent de l'État d'accueil du travailleur.

### La procédure de contestation des certificats A1

Dans son arrêt du 6 février 2018 (CJUE 6 févr. 2018, aff. C-359/16, *Altun*, AJDA 2018. 1026, chron. P. Bonneville, E. Broussy, H. Cassagnabère et C. Gänser ; D. 2018. 296 ; *ibid.* 966, obs. S. Clavel et F. Jault-Seseke ; *ibid.* 2019. 347, obs. O. Boskovic, S. Corneloup, F. Jault-Seseke, N. Joubert et K. Parrot ; RDT 2018. 219, obs. M. Castel ), la CJUE rappelle les conditions de validité du certificat A1, à savoir le lien organique entre le travailleur et l'entreprise l'ayant détaché et, l'obligation pour l'entreprise d'avoir l'essentiel de son activité sur le territoire de l'État membre à partir duquel le travailleur a été détaché.

Selon le principe posé par la CJUE, il existe une présomption de régularité du certificat A1 (CJUE 27 avr. 2017, aff. C-620/15, *A-Rosa Flussschiff*, D. 2017. 984 ; *ibid.* 2018. 313, obs. O. Boskovic, S. Corneloup, F. Jault-Seseke, N. Joubert et K. Parrot ; *ibid.* 966, obs. S. Clavel et F. Jault-Seseke ; Dr. soc. 2017. 579, obs. J.-P. Lhernould ; *ibid.* 866, étude M.-C. Amauger-Lattes ; RDT 2017. 462, étude N. Mihman ; RDSS 2017. 769, obs. M. Badel ; 2 avr. 2020, aff. C-370/17 et C-371/18, *CRPNPAC et Vueling Airlines*). Cette présomption est importante : tant que le certificat n'est pas retiré ou invalidé par l'autorité qui l'a délivré, il est opposable aux autorités du pays d'accueil. Dans son arrêt *Alpenrind* (CJUE 6 sept. 2018, aff. C-527/16, D. 2018. 1754 ), la Cour avait précisé que le certificat A1 s'impose à la fois aux institutions et aux juridictions de l'État membre sur le territoire duquel l'activité est exercée.

Malgré tout, cette présomption n'est pas irréfragable, en ce qu'il est possible de contester la régularité d'un certificat. Toutefois, l'Union européenne impose de respecter une procédure privilégiant le dialogue entre les États membres qui repose sur le principe de coopération loyale. La première étape consiste, pour l'autorité qui entend remettre en cause les certificats, à demander à l'institution émettrice une vérification, voire le retrait. En l'absence d'accord des deux États sur la validité des certificats, la saisine d'une commission administrative ad hoc au niveau européen afin de concilier les points de vue est préconisée (elle demeure une faculté, v. Règl. [CEE] n°1408/71 du Conseil du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non-salariés et aux membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté, art. 84 *bis*, § 3). La Cour de cassation est assez rigoureuse sur le respect de cette procédure préalable (Cass., ass. plén., 22 déc. 2017, n° 13-25.467, D. 2018. 17 ; *ibid.* 966, obs. S. Clavel et F. Jault-Seseke ; *ibid.* 2019. 347, obs. O. Boskovic, S. Corneloup, F. Jault-Seseke, N. Joubert et K. Parrot ; Dr. soc. 2018. 389, étude F. Kessler et Y.-É. Logeais ; RTD eur. 2018. 335, obs. A. Jeauneau ). L'ensemble et l'importance de cette procédure ont été rappelées par la CJUE le 2 mars 2023 (CJUE 2 mars 2023, aff. jtes C-410/21 et C-661/21, *Intertrans BV & Verbraeken*).

Dans l'affaire *Intertrans* (CJUE 2 mars 2023, aff. jtes C-410/21 et C-661/21, préc.), la Cour de justice de l'Union européenne, répondant à une question préjudicielle, a considéré que la suspension provisoire du certificat n'a pas pour effet de lui retirer son caractère contraignant (durant ce temps de suspension). *Quid* de l'hypothèse où l'autorité compétente ayant édité le certificat s'abstient de procéder à la reconsidération du document ? La Cour de justice, dans l'arrêt *Altun*, prévoit la possibilité pour le juge national d'écarter les certificats A1 dans le cadre d'une procédure diligentée contre des personnes soupçonnées d'avoir eu recours à des travailleurs détachés sous couvert de tels s'il constate l'existence d'une telle fraude (rappelé dans Crim. 18 sept. 2018, n° 15-81.316, n° 15-80.735 et n° 13-88.632, Dalloz actualité, 3 oct. 2018, obs. S. Fucini ; D. 2018. 1870 ; AJ pénal 2018. 581 ). Selon la CJUE, la fraude est constituée, dans son élément objectif, par l'absence de respect des conditions requises pour obtenir un certificat A1 et, dans son élément subjectif, par l'intention de la personne poursuivie de contourner ou d'é luder les conditions de délivrance du certificat pour obtenir l'avantage qui y est attaché (CJUE 14 mai 2020, aff. C-17/19, *Bouygues travaux publics*, D. 2020. 1112 ; *ibid.* 1523,

point de vue J. Icard ; JCP S 2020. 2050, note R. Salomon).

## Le respect de la procédure de dialogue par la cour d'appel

Sur la base de cette réglementation et jurisprudence communautaires, la Cour d'appel de Paris a établi les éléments constitutifs de la fameuse fraude dans l'affaire *Ryanair*, afin de pouvoir écarter les certificats. S'agissant de l'élément objectif de la fraude, la société mise en cause n'aurait pas pu normalement obtenir les certificats E101, ne pouvant prétendre que c'est la loi du siège qui s'applique dès lors que le centre de direction en France présente une autonomie par rapport à l'établissement principal. S'agissant de son élément subjectif, les adresses déclarées constituaient une notion vague et mensongère par comparaison avec les adresses réelles telles qu'attestées par les pièces habituelles de domiciliation produites en procédure, de nombreux certificats produits par la société prévenue contenant de fausses déclarations de résidence masquant le fait que la majorité des travailleurs détachés n'avaient pas la qualité de résident, alors, qu'au surplus, a été donnée pour adresse permanente des salariés, celle du siège social de l'entreprise, à l'aéroport, en contradiction avec les mentions mêmes des contrats de travail. La cour d'appel avait ensuite manifestement respecté la procédure de dialogue imposé par le droit de l'Union européenne, soulignant qu'une demande de retrait avait bien été adressée à l'autorité irlandaise émettrice au mois de décembre 2010 mais celle-ci n'a pas répondu dans un délai raisonnable. Quant à la réponse finalement apportée par l'autorité émettrice, les juges du fond ont conclu qu'elle ne concernait que huit personnes, qu'elle a été rédigée en termes très vagues de sorte qu'elle s'apparente à une absence de réponse, alors qu'il incombait à l'autorité irlandaise de réexaminer, à la lumière des éléments qui lui étaient soumis et qui laissaient penser que les certificats obtenus l'avaient été par fraude, le bien-fondé de la délivrance des formulaires E101 et qu'il lui appartenait, tout autant, de prendre position sur ces mêmes éléments.

Reprenant le raisonnement des juges du second degré qui se fondaient eux-mêmes sur la jurisprudence de la CJUE et de la Cour de cassation, la chambre criminelle a estimé que l'arrêt attaqué n'a méconnu aucun des textes visés au moyen. Le plus intéressant dans la solution dégagée par la chambre criminelle réside dans sa motivation. Il semblerait que la validité des certificats et toute la procédure de dialogue respectée par les autorités nationales, même si elle demeure importante, n'était finalement pas si déterminante pour l'issue du litige.

## L'application de la jurisprudence *Bouygues*

On le remarque lorsque la Cour de cassation prend le soin et le temps de rappeler la prévention, en tout premier lieu. En effet, la prévenue n'était pas poursuivie pour défaut de déclaration auprès des organismes de protection sociale, elle a été déclarée coupable des chefs de travail dissimulé par dissimulation d'activité et d'emplois salariés pour avoir notamment exploité une entreprise de transport aérien sur le territoire national en se soustrayant à l'obligation de s'enregistrer au registre du commerce et des sociétés au titre de cette activité et omis de procéder à la déclaration nominative préalable à l'embauche de ses employés en France.

La Cour s'est ensuite précisément appuyée sur la réponse de la CJUE du 14 mai 2020 (CJUE 14 mai 2020, aff. C-17/19, préc.) qui répondait à une question préjudicielle formulée dans le cadre d'une autre grande saga en la matière, l'affaire *Flamanville*. Il résulte de cette décision que le certificat de détachement s'imposait « aux juridictions de l'État membre [d'accueil] uniquement en matière de sécurité sociale ». Tenant compte de cette réponse, la Cour de cassation a considéré, le 12 janvier 2021 (Crim. 12 janv. 2021, n<sup>os</sup> 18-80.035 et 17-82.553, Dalloz actualité, 5 févr. 2021, obs. N. Mihman ; D. 2022. 244, obs. O. Boskovic, S. Corneloup, F. Jault-Seseke, N. Joubert et K. Parrot ; AJ pénal 2021. 202, note J. Icard ; Dr. soc. 2021. 335, étude F. Muller ; *ibid.* 726, chron. R. Salomon ) que l'existence de ces certificats n'empêche pas une condamnation pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié et/ou d'activité en cas d'omission de procéder à la déclaration préalable à l'embauche et/ou d'inscription au registre du commerce et des sociétés, y compris lorsque la société employeur est déjà inscrite dans un autre État membre. Autrement dit, la Cour de cassation a jugé que l'existence d'un certificat A1 ne faisait pas obstacle à une condamnation pour travail dissimulé dans dans l'hypothèse de dissimulation d'emploi par défaut de déclaration préalable à l'embauche, et celle de dissimulation d'activité pour défaut d'inscription au RCS. En revanche, le juge répressif ne devrait pas pouvoir prononcer de sanction en cas de défaut de déclaration auprès des organismes de protection sociale, sauf si le formulaire A1 qu'on lui oppose est entaché par la fraude.

Pareille solution devait s'appliquer au litige Ryanair en vertu de la jurisprudence *Barra* (CJUE 2 févr. 1988, *Barra c/ État belge*, n° 309/85). En effet, la chambre criminelle a rappelé que « l'interprétation que la CJUE, dans l'exercice de la compétence que lui confère l'article 267 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, donne à une règle du droit communautaire, éclaire et précise, lorsque besoin en est, sa signification et sa portée telle qu'elle doit ou aurait dû être comprise et appliquée depuis le moment de sa mise en vigueur. Il en résulte que la règle ainsi interprétée peut et doit être appliquée par le juge même à des rapports juridiques nés et constitués avant l'arrêt statuant sur la demande d'interprétation, si, par ailleurs, les conditions permettant de porter devant les juridictions compétentes un litige relatif à l'application de ladite règle se trouvent réunies ». Elle a donc jugé inopérants les arguments du pourvoi qui revenaient à

soutenir que les juges ne pouvaient écarter comme frauduleux les certificats E101 produits par Ryanair, faute pour ces derniers d'avoir été retirés ou déclarés invalides, car ces certificats étaient dépourvus de tout effet contraignant à l'égard de la juridiction qui retient la culpabilité du prévenu pour travail dissimulé par omission de procéder tant à l'enregistrement d'une société au RCS qu'à l'obligation de déclaration à l'embauche.

Il reste tout de même intéressant de noter, à propos de la procédure de dialogue (entre les administrations du pays émetteur du certificat et le pays d'accueil) imposée par l'Union européenne, une petite précision de la part de la chambre criminelle. En effet, les juges d'appel ont indiqué que « les certificats peuvent être écartés, en matière de sécurité sociale, dans le cas où l'autorité qui les a émis procède à leur retrait ou, en l'absence de retrait, lorsque la fraude peut être caractérisée dans les conditions fixées par la CJUE dans ses arrêts du 6 février 2018 (*Omer Altun*, aff. C-359/16, préc.) et du 2 avril 2020 (*Vueling Airlines SA*, aff. C-37/17 et C-37/18, RDT 2020. 380, étude K. Chatzilaou ) ». La chambre criminelle n'a pas remis en question leur raisonnement, ce qui paraît apporter un éclairage non négligeable : le juge peut écarter les certificats en cas de non-réponse à la demande de retrait de la part de l'autorité émettrice ainsi que cela a été expliqué plus haut ou bien, et c'est là que la précision est importante, lorsque ladite autorité n'a pas retiré ces certificats et qu'une fraude peut être caractérisée. En conséquence, il semblerait possible de comprendre que le juge de l'État d'accueil peut évincer les certificats A1, alors même que l'autorité publique du pays d'origine a répondu en s'opposant au retrait sollicité des formulaires, à partir du moment où il y aurait une fraude.

### **L'admission des délits d'entrave aux institutions représentatives du personnel**

L'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946 prévoit le principe de participation. En vue de sa mise en œuvre, le code du travail envisage la représentation des salariés de l'entreprise et des travailleurs. Alors, diverses institutions représentatives du personnel et des syndicats ont été mises en place dans les entreprises. Dans le but de garantir leur exercice ces organes ont été dotés de pouvoirs et de moyens particuliers, et surtout, leurs membres disposent d'un statut protecteur. Pour assurer et renforcer encore davantage la représentation collective des travailleurs, le code du travail incrimine toute entrave ou atteinte qui y serait apportée (Rép. trav., v° Entrave aux institutions représentatives des salariés et à l'exercice du droit syndical, par M.-C. Amauger-Lattes, n° 1).

Les délits d'entrave aux institutions représentatives du personnel étaient reprochés à la société Ryanair et pour les retenir, l'arrêt attaqué a rappelé les règles en matière de mise en place d'organisation des institutions représentatives du personnel et en matière de droit syndical sont d'ordre public. Les juges ont ajouté que la société mise en cause avait une base au sein de l'aéroport de Marseille où travaillaient en permanence et de manière stable 127 salariés. Ils ont exposé que, compte tenu notamment de l'ampleur de l'infrastructure mobilisée, soit entre deux et quatre avions, 300 m<sup>2</sup> de locaux, le nombre de salariés concernés n'a jamais pu être inférieur à cinquante, indépendamment de la stratégie mise en œuvre par la société prévenue pour masquer ce seuil. Ils ont relevé que les conditions étaient réunies, au sein de la base en France, pour la mise en place d'un comité d'entreprise, d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de délégués du personnel. Ils en ont déduit que l'élément matériel des délits est établi, pour toute la période de prévention, l'élément moral se déduisant nécessairement du caractère volontaire des agissements constatés, la société mise en cause s'étant toujours refusée à appliquer la législation française en la matière et ayant refusé de donner suite aux demandes qu'elle a reçues de la part des syndicats de salariés. Ils ont retenu que la société ne saurait faire valoir, faute d'en démontrer la faisabilité, que les salariés avaient la liberté de se syndiquer conformément au droit syndical irlandais et de prendre attache avec les syndicats irlandais. Ils ont souligné qu'en matière de représentation des travailleurs, les législations française et européenne posent la règle fondamentale selon laquelle le cadre d'exercice des attributions des représentants du personnel doit être le plus proche de la collectivité des salariés, en particulier pour ce qui concerne la défense de leurs droits. Ils en ont enfin déduit que le personnel navigant rattaché au site de Marseille travaillait en France, habitait en France et qu'il lui était donc impossible de bénéficier de manière effective des institutions représentatives du personnel situées en Irlande, de sorte que les éléments constitutifs du délit d'entrave sont réunis.

Est-ce qu'un petit nombre de salariés détachés sur une base française et vivant en France nécessite la mise à disposition d'une institution représentative du personnel proche d'eux ? La réponse était positive pour la chambre criminelle.

Celle-ci a commencé par rappeler l'importance, pour l'Union européenne, d'assurer aux travailleurs une information et une consultation utiles, dans les cas et conditions prévus par le droit de l'Union et les législations et pratiques nationales. Elle a également invoqué la jurisprudence communautaire en la matière et selon laquelle « l'existence de différences entre les États membres, et même au sein d'un seul État membre, s'agissant des modalités d'information et de consultation des travailleurs visées par la directive 2002/14, ne saurait être exclue dès lors que celle-ci laisse une large marge d'appréciation aux États membres et aux partenaires sociaux quant à la définition et à la mise en œuvre desdites modalités » (CJUE 11 févr. 2010, *Ingeniørforeningen i Danmark*, aff. C-405/08, RTD eur. 2010. 673, chron. S. Robin-Olivier  ; RJS 2010. 427, obs. Schmitt ; Dr. ouvrier 2010. 456, note Bonnechère).

Se fondant ensuite sur le droit national, la Haute Cour a rappelé qu'il se déduit des articles L. 2311-1 et suivants du code du travail, dans leur version applicable au moment des faits, que toute personne juridique ayant son siège à l'étranger, qui, pour exercer son activité, emploie des salariés sur le territoire français, exerce la responsabilité de l'employeur selon la loi française et doit appliquer les lois relatives à la représentation des salariés dans l'entreprise et organisme assimilé. Rappelant la jurisprudence sociale en la matière (Soc. 3 mars 1988, n° 86-60.507 P) la chambre criminelle a jugé que la cour d'appel n'avait pas inversé la charge de la preuve ni méconnu le principe de la présomption d'innocence, et avait justifié sa décision : « D'une part, les salariés d'une société ayant son siège dans un autre État membre de l'Union européenne qui sont employés en permanence en France au sein d'un établissement, au sens des articles L. 1262-3 du code du travail et R. 330-2-1 du code de l'aviation civile, dans leur version applicable au moment des faits, disposent du droit d'être représentés au niveau le plus approprié. Constitue un tel niveau l'État dans lequel les salariés sont effectivement employés. D'autre part, les délits d'entrave aux institutions représentatives du personnel sont caractérisés tant par l'absence de mise en place de ces institutions que par les agissements ou abstentions délibérés et réitérés de la société tendant à empêcher ses salariés employés sur la base de Marseille de disposer de leurs représentants sur le territoire français ».

## Conclusion

Par cette décision, relativement dense et riche, la Cour de cassation a adopté une position répressive. La pédagogie de la solution est à souligner au regard de la technicité du contentieux, qui ne cesse de croître. En effet, en l'espace de quelques années, les juges nationaux ont eu à se prononcer plusieurs fois sur la question du détachement des travailleurs, dans des domaines variés allant de l'aviation (à l'instar de l'arrêt commenté), au milieu du bâtiment, en passant par le transport routier et l'agriculture française.

## Mots clés :

**PENAL** \* Circulation et transport \* Droit social

**EUROPEEN** \* Marché intérieur - Politique communautaire \* Transport



Copyright 2024 - Daloz - Tous droits réservés.